

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SULSELBAR CABANG MASAMBA

**(THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND WORK DISCIPLINE
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. BANK SULSELBAR MASAMBA
BRANCH)**

EVELYN TASYA MONICA

¹Jurusan Program Studi Manajemen, ²Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

³Universitas Muhammadiyah Palopo. Jl. Jend Sudirman No. Km. 03, Binturu, Wara Sel,

Kota Palopo, Sulawesi Selatan 9122

Pos 92961.Email: evelyntm039@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis karakteristik individu dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba.

2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. 3). Hasil uji F menunjukkan bahwa karakteristik dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Karakteristik individu dan disiplin kerja mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,20%, sedangkan sisanya sebesar 56,80% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze individual characteristics and work discipline that affect employee performance at PT. Bank Sulselbar Masamba Branch. This research is a quantitative research with a descriptive approach. The population in this study were all employees who worked at PT. Bank SulSelBar Masamba. The number of samples in this study amounted to 35 people. The data analysis technique used is descriptive statistical test, classical assumption test and multiple regression analysis. The results showed that: 1). Individual characteristics have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank SulSelBar Masamba Branch, 2). Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank SulSelBar Masamba Branch. 3). The results of the F test show that the characteristics and work discipline simultaneously (together) have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank SulSelBar Masamba Branch. Individual characteristics and work discipline have a contribution or influence on employee performance variables by 43.20%, while the remaining 56.80% is influenced by other variables not examined in this study.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Baik itu organisasi dalam skala besar seperti sebuah negara maupun dalam skala yang lebih kecil seperti sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia berperan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi.

Oleh karena itu organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengelola seluruh sumber daya organisasi agar dapat berfungsi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Pengembangan sumber daya manusia di lingkungan birokrasi ditujukan untuk mewujudkan manusia yang berbudi luhur, tangguh,

terampil dan mandiri serta berorientasi masa depan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Salah satu aspek yang paling mendasar dalam pengelolaan orang-orang (karyawan) dalam organisasi adalah yang berkaitan dengan pengelolaan sikap ke arah yang positif, sehingga karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja dari para karyawan secara kolektif akan memberikan dampak positif bagi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dapat mencapai hasil yang positif pula dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Kemudian menurut Sutrisno (2009) kedisiplinan kerja merupakan alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi

atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada pada perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai kedisiplinan kerja yang buruk.

Bank BPD Sulselbar atau yang lebih dikenal dengan Bank Sulselbar adalah salah satu Bank yang berdiri pada Tahun 1961. Bank pembangunan daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat didirikan di Makassar pada Tanggal 13 Januari 1961. Dimana sekarang Bank Sulselbar memiliki satu cabang di Jalan Suhada No 1 Masamba yang didirikan pada tahun 2014 kemudian berpindah lokasi di Jalan Sultan Hasanuddin Kel. Bone Tua, Kecamatan Masamba, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan yang diresmikan pada Sabtu 27 April 2019 dan beroperasi hingga saat ini. Dalam penulis ini akan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Karakteristik

Individu dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba.

Bank Sulselbar adalah sebuah badan usaha yang bergerak dibidang layanan dan keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit.

PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba dapat dilihat sebuah kondisi riil dimana masih ditemukannya para karyawan yang bekerja dengan santai, keluar kantor pada saat jam kerja untuk urusan pribadi. Dari segi *team work* dapat dikatakan kurang, hal ini dapat dilihat dari kurangnya inisiatif untuk kerja sama dan niat saling bantu sesama karyawan. Masalah lainnya yaitu masih terdapat karyawan yang kurang disiplin mengenai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti aturan mengenai selama jam kerja tidak boleh menggunakan handphone, mengenakan

pakaian kerja yang tidak sesuai aturan dan masih terdapat karyawan yang sering datang terlambat ke kantor sehingga tidak mengikuti *briefing* dan doa pagi.

Kinerja seorang pegawai akan lebih baik jika pegawai tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai di berbagai bidang dan dukungan dari organisasi atau perusahaan tersebut

Selain pembentukan karakteristik individu hal lain yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah perlu dilakukan disiplin kerja. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah

semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017) menjelaskan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka penulis mengajukan sebuah judul usulan penelitian dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SULSELBAR CABANG MASAMBA”**

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis dalam penelitian ini adalah jenis kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya

dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dipilih untuk melakukan penelitian ini adalah PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Adapun penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan bulan Juni.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba yang diperoleh langsung yang terkait dengan variabel penelitian.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2007) bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Adapun sampel dalam penelitian ini berasal

dari seluruh karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010: 193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain seperti sumber pustaka organisasi mengenai sejarah organisasi yang penulis teliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

- a. Wawancara (*Interview*). Wawancara merupakan percakapan yang dilakukan oleh 2 (dua) pihak, yaitu pewawancara dan terwawancara. Peneliti melakukan wawancara pra penelitian terlebih dahulu untuk memetakan permasalahan yang sedang terjadi PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba.
- b. Angket (*Kuesioner*). Sugiyono, 2010 mengatakan “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.” Kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert, kemudian jawaban-jawaban

kuesioner tersebut diolah dan disusun dalam bentuk tabulasi kemudian dihitung dengan menggunakan rasio persentase.

3.6.2 Defenisi Operasional

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut.

Adapun defenisi dari penelitian sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu (X_1), ialah suatu perbedaan individu dengan individu lainnya serta mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu dan salah satu dari tenaga sumber daya manusia yang harus diperhatikan, dan perlu dikembangkan agar memperoleh SDM yang berkualitas. Dimana karakteristik merupakan variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

2. Disiplin Kerja (X_2) ialah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.
3. Kinerja Karyawan (Y) ialah hasil dari kerja karyawan/prestasi kerja karyawan yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative.

3.7 Instrument Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian terutama sebagai pengukuran dan pengumpulan data berupa angket, seperangkat soal tes, lembar observasi, dan sebagainya. Pernyataan tersebut senada dengan pengertian instrumen penelitian menurut Sugiyono (2018, hlm. 102) instrumen penelitian adalah suatu alat yang

digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Ada pun instrument penelitian yang penulis gunakan adalah wawancara, kuesioner, studi dokumentasi dan pengolahan data menggunakan software SPSS.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis yang diperuntukkan bagi data yang besar yang dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka-angka. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui *SPSS ver. 20 for window*.

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui

teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden berupa perhitungan mean, median, modus, variansi, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

3.8.2 Uji Kualitas Data

Sebelum angket dibagikan terlebih dahulu angket dilakukan uji kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian sehingga dapat dikatakan instrument tersebut valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011).

Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product*

moment yang dikemukakan Pearson. Penafsiran harga koefisien korelasi dilakukan dengan membandingkan harga r_{xy} dengan harga kritik. Harga kritik untuk validitas butir instrument adalah 0,3. Artinya apabila r_{xy} lebih besar atau sama dengan 0,3 ($r_{xy} \geq 0,3$) maka nomor butir dapat dikatakan valid. Sebaliknya apabila r_{xy} lebih kecil dari 0,3 ($r_{xy} \leq 0,3$) maka nomor butir dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS ver. 20 for window*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,06 (Ghozali, 2011:47). Untuk uji

reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS ver. 20 for window*.

3.8.3 Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono, statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diperlukan untuk populasi. Adapun analisis statistik inferensial dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji yang dilakukan peneliti untuk menilai apakah terdapat masalah-masalah klasik dalam sebuah model *Ordinary Least Square* (OLS) yang bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias serta konsisten.

1. Uji Normalitas

Ali Muhson (2009) menjelaskan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Jika

berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan statistik parametrik, sedangkan jika data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis menggunakan non parametrik. Alat uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada *SPSS ver.20 for window*. Kriteria pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika nilai *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 ($p > 0,05$) maka data berdistribusi normal, jika *Asymp Sig* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerancinya. Jika VIF kurang dari 10 dan

nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ketidaksamaan *variance* dari *residual* pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Untuk menguji bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan di uji dengan uji Glejser dengan bantuan program *SPSS ver 20.0 for window*, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil uji Glejser kurang dari atau sama

dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heteroskedastisitas dan sebaliknya (Ghozali, 2011).

b. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan rumus regresi linier berganda. Regresi linear berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda dirumuskan (Nanang, 2010) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X₁ = variabel independen (Karakteristik Individu)

X₂ = variabel independen (Disiplin Kerja)

a = konstanta persamaan regresi

b₁, dan b₂ = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada perubahan variabel independent. Apabila (+) maka terjadi kenaikan dan apabila (-) maka terjadi penurunan.

c. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji t adalah untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat

nilai t pada taraf signifikansi 5%. t hitung diperoleh melalui bantuan program *SPSS 20.0 for window* yaitu pada tabel *coefficients*. Model dikatakan signifikan jika nilai sig. $t \leq \alpha$. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak, sedangkan jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H₀ diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan tabel distribusi F dengan taraf signifikansi 5%. Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program *SPSS 20.0 for window* yaitu dilihat pada tabel ANOVA. Model dikatakan signifikan jika Sig. $F \leq \alpha$. Apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak, sedangkan jika probabilitas

signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (= 0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel tidak bebas 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak r^2 berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. r^2 secara sederhana merupakan suatu ukuran kemajuan ditinjau dari sudut pengurangan kesalahan total (*total error*). r^2 menunjukkan pengurangan atas kesalahan total ketika diplot sebuah garis regresi.

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor r^2

atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*. Sedangkan besarnya koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau *adjusted R Square*. Nilai *adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat” (Ghozali, 2011).

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan atau penurunan penilaian karyawan terhadap

kondisi karakteristik individu secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja karyawan, maka semakin besar pula peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan begitu juga sebaliknya
3. Karakteristik individu dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba. Variabel bebas (karakteristik individu dan disiplin kerja) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 43,20%, sedangkan sisanya sebesar 56,80% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk PT. Bank Sulselbar Cabang Masamba

Diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan lagi karakteristik individu dan kedisiplinan karyawan agar kinerja dalam melakukan pelayanan dapat lebih baik lagi karena dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka tujuan dari perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya menguji 2 (dua) variabel bebas yaitu karakteristik individu dan disiplin maka disarankan untuk peneliti selanjutnya agar menguji variabel-variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian yang diperoleh bisa semakin baik kedepannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Abidin, F. Z. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*. Skripsi. Bandung: Universitas Winaya Mukti.
- Ali Muhson. 2009. *Aplikasi Komputer*. Diktat: Universitas Negeri Yogyakarta
- Arief, S. 2009. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus*. Fakultas Ekonomi UPN Veteran. Yogyakarta.
- Dewi, Y. 2020. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Atasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara*. JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik), 2(1), 28–37. <https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i1.2731>
- Gade, M. 2014. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Para Medis Pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Ibu dan Anak Pemerintah Aceh*. Skripsi. Aceh: Universitas Terbuka.
- Gibson, I. 1998. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses*. Erlangga. Jakarta
- Ginanjar, R.A. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Hasanah, S. Q., Sumowo, S., & Santoso, B. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember*. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8(1), 77–93. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1768>
- Hellregel, D. & Slocum, J. 2006. *Manajemen*, Seventh Editions South Western College Publishing, Cincinnati Ohio
- Hidayat, R. & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press. Sumatera Utara
- Hidayat, R, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press. Sumatera Utara
- Ivancevich, J. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Jeni, N. L. P., Martini, L. K. B., & Verawati, Y. 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan*. Inovasi Baru Dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora, 881–888. <https://eproceeding.undwi.ac.id/index.php/inobali/article/view/80/63>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Kesatu. Cetakan Kedua. Rajawali Pers. Jakarta

- Liyas Nata Jeli, Primadi Reza. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni.
- Maharani, F. N. 2015. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banten Selatan*. Skripsi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Makkasau, S. 2020. *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Agora, 5(1), 1–8.
- Mangkunegara, A.A. A.P. 2017. *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mubarok, E. S. 2017. *Managemen Sumber Daya Manusia (Pengantar Keunggulan Bersaing)*. Penerbit In Media. Bogor
- Muhammad, A. F. 2017. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Kendari*. Skripsi. Kendari: Universitas Halu Oleo Kendari.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. PT. Index. Jakarta
- Roziqin, M. Z. 2010. *Kepuasan Kerja*. Averroes Press. Malang
- Rusiadi. Subinatoro, N dan Hidayat, R. 2017. *Metode Penelitian. Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. USU Press. Medan
- Simatupang, S., Butarbutar, N., & Candra, V. 2021. *Disiplin Kerja, Karakteristik Individu dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen, 12(2), 115. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4276>
- Sinambela, P. L. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Suwanto. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS. Vol. 3, No. 1, September.
- Stoner, J. A. F. 1986. *Manajemen*. Alih Bahasa Gunawan Hutahuruk. Jilid Kedua. Erlangga. Jakarta
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta

